

УДК 65.0(075.8)

Маг. А.В. Танчук
Рук. Н.В. Сырейщикова
ЮУрГУ, Челябинск

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССА «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ» НА БАЗЕ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ МОТИВАЦИИ

Хозяйственные операции можно в конечном счете свести к обозначению тремя словами: люди, продукт, прибыль. На первом месте стоят люди. Если у Вас нет надежной команды, то из остальных факторов мало что удастся сделать.

Л. Акокка

Управление персоналом в настоящее время является одной из основных составляющих управления организацией, непосредственно связанной с менеджментом, так как представляет основы управления экономикой. Правильное распределение кадров, безусловно, способствует экономическому успеху организации.

В условиях становления рыночной экономики возрастает значимость человеческого фактора в производственной системе. Знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс повышения эффективности и конкурентных преимуществ развития организации [1].

Для совершенствования процесса управления персоналом организации был реализован проект по применению методов мотивации персонала.

Анализ теорий мотивации, получивших наиболее широкое признание, проведенный в данном проекте, позволил провести классификацию данных теорий, приведенную в таблице. Был разработан подпроцесс «Мотивация персонала»: описан паспортом, визуализирован диаграммой Ганта и стрелочной диаграммой, диаграммой последовательности процесса и методами IDEF0-моделирования. Разработана методика по применению подходов мотивации персонала по трем основным типам: ценностная, прагматическая и нейтральная ориентация. Методика содержит рекомендации по использованию следующих методов мотивации: устранение отрицательных стимулов, экономические психологические, партисипативности, расширения и обогащения работы, целевой направленности, дисциплинарные (таблица).

Признанные теории мотиваций [2, 3]

Вид теории мотивации	Содержание вида теории мотивации	Наименование теории мотивации	Содержание теории мотивации
1	2	3	4
1. Политика кнута и пряника	Считается, что человек в сущности ленив, хитер, эгоистичен, хочет поменьше дать и побольше получить. Нужно постоянно заставлять его работать. Чтобы постоянное принуждение к труду не тяготило, полезно периодическое поощрение за труд	—	—
2. Содержательная теория мотивации	В основе лежит утверждение, что потребности заставляют человека действовать, работать	2.1. Теория потребностей А. Маслоу	Классифицирует существующие потребности человека следующим образом: – физиологические потребности; – потребность в безопасности и уверенность в будущем; – социальные нужды; – потребность в уважении; – потребность в самовыражении
		2.2. Теория потребностей Д. Мак-Клелланда	У работника в процессе личностного развития преобладает одна из следующих разновидностей потребностей: – во власти; – в успехе; – в причастности к конкретному делу
		2.3. Теория мотивации Герцберга	Заинтересованность к труду определяется двумя факторами: – человеческий фактор – проводимая кадровая политика, роль руководства, условия работы, уровень заработной платы, взаимоотношения между сотрудниками организации;

Окончание таблицы

1	2	3	4
			– мотивационный фактор – карьерный рост, признание коллегами и руководством, уважение, выбор решений (в т. ч. рискованных), возможность работать творчески
3. Процессуальная теория мотивации	Мотивация рождается в процессе трудовой деятельности; для этого исследуются когнитивные предпосылки, затем реализующиеся в мотивации или действиях, существенной становится их взаимосвязь друг с другом. Работник уже по результатам труда может формировать свое дальнейшее поведение, уровень своих стремлений и вознаграждения за труд	3.1. Теория ожидания Врумма	Определяет необходимость в преобладании повышения качества труда и уверенности в том, что это будет отмечено руководителем. Это позволяет работнику реально удовлетворить свою потребность
		3.2. Модель Портера – Доулера	Объединяя утверждения теории ожидания и теории справедливости, сделан вывод, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот. Следовательно, результативность должна постоянно повышаться
		3.3. Теория справедливости	Утверждается, что работники самостоятельно оценивают вклад и отдачу в отношении самих себя и других, а ощущая несправедливость, стараются её исправить

Разработаны следующие оценочные показатели процесса.

1. Коэффициент текучести кадров (k_T):

$$k_T = K / Ч_{\text{ср}} \cdot 100 \%, \quad (1)$$

где K – общее количество сотрудников, уволившихся по собственному желанию и уволенных за нарушения, чел.;

$Ч_{\text{ср}}$ – средняя численность персонала за отчетный период, чел.

Критерий показателя k_T не более 5 %.

2. Коэффициент удовлетворенности персонала (k_{yc}):

$$k_{yc} = K_y / Ч_{\text{ср}} \cdot 100 \%, \quad (2)$$

где K_y – общее количество удовлетворенных сотрудников, чел.

Критерий показателя k_{yc} не менее 80 %.

3. Перевыполнение плана (ВП):

$$ВП = \frac{П_{факт}}{П_{план}} \cdot 100 \%, \quad (3)$$

где $П_{факт}$ – фактическое выполнение планового задания, шт;

$П_{план}$ – плановое задание, шт.

Критерий показателя $ВП \geq 100 \%$.

Освоение результатов проекта позволило снизить затраты на брак на 13 % и увеличить объем выпускаемой продукции на 5 %.

Библиографический список

1. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / А.М. Руденко и др.; под ред. М. Руденко. – Ростов н/Д.: Феникс. 2015. – 350 с.
2. Адлер Ю.П. Мотивация и вовлечение персонала на бережливых предприятиях // Методы менеджмента качества. 2017. № 1. – С. 4–7.
3. Самсонова М.В. Как работают системы. Упорный труд, мотивация и стимулирование // Методы менеджмента качества. 2017. № 3. – С. 4–10.

УДК-004.657

Маг. А.Ю. Чевардина., А.А. Масленникова
Рук. О.А. Карасева
УГЛТУ, Екатеринбург

ТЕХНОЛОГИИ БЛОКЧЕЙН КАК РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ РАСПРЕДЕЛЕННЫХ БАЗ ДАННЫХ

В последние годы XX в. появилась идея развития цифровой экономики, которая связана прежде всего с развитием компьютерных технологий, позволивших осуществлять большое количество коммерческих операций в сетях в режиме онлайн. В последнее время концепция цифровой экономики распространилась на работу крупных компаний и корпораций с целью эффективного и безопасного выполнения транзакций между предприятиями и ведомствами.

Компьютерные технологии, а именно распределенные базы данных, послужили основой для развития технологий блокчейн, входящих в концепцию цифровой экономики.

Распределенная база данных (РБД) – это совокупность множества взаимосвязанных баз данных, распределенных в компьютерной сети.